

事務事業名		人事評価制度事業			会計	一般会計					
課等名		人事課			事業種別	政策		開始		終了	
基本計画上の位置づけ		政策	9	市民と共に進める行政経営							
		施策	93	良質な行政サービスの提供							
目的	対象(誰・何を)	職員(医師を除く全職員)			対象指標	指標名及び単位			24年度数値		
	意図(どういう状態にするか)	人事評価を行うことにより資質の高い職員となる。				人事評価対象職員(人)			1342		
	向上させたい上位施策の成果指標	市役所が提供するサービスに満足している市民の割合(%)									
目標	種別	指標名及び単位			24年度計画	24年度実績	25年度計画	28年度見込み	備考(指標変更など)		
	成果指標	評価結果が標準未満となった職員の割合(%) 標準未満の者(X)÷人事評価対象職員×100(%)			1	1	1	0.7			
	定性目標										
事業概要	<p>人事評価制度の主な5つの評価はすべて人材育成を軸に構成し、それぞれの評価時には複数による評価を基本としており、次につながるフィードバックに配慮するよう指導している。</p> <p>年度を上半期と下半期に分けて行う勤務実績評価は半期ごとの業務の実績を評価して勤勉手当に反映、暦年で行う昇給時人事評価は年間の業務能力を評価して昇給幅に反映するシステムとした。(給与上の処遇反映は現在のところ管理職職員以上である)</p> <p>※5つの評価;①目標管理 ②勤務実績評価 ③昇給時人事評価 ④昇任時人事評価 ⑤自己申告</p>										
事業内容					名称			活動指標			
24年度事業内容	1 人事評価制度について、研修による理解・評価能力の向上 (1)評価能力とマネジメント能力の向上のための研修(評価者研修・制度説明会) (2)制度理解のための資料配布				1(1)回数(回) 1(2)回数(回)			1(1) 5回 1(2) 1回			
	2 人材育成型人事評価の実施(病院医師を除く全職員が対象)				2評価対象職員数			2(1) 1342人			
	3 人事評価制度運用の見直し				3検討回数(回)			3(1) 2回			
	4 昇任評価の見直し (1)昇任評価の評価内容の改善 (2)昇任評価者全員に対してフィードバック面接を実施										
事業コスト		23年度決算額	24年度予算額	24年度決算額	25年度予算額	特定財源内訳、補足					
事業費計(千円)①		0	0	0	0						
国庫支出金											
県支出金											
起債											
その他											
一般財源											
人件費計(千円)②		10,378		10,378							
正規職員所要時間		2,902		2,902							
臨時職員所要時間											
総事業費①+②		10,378	0	10,378	0						
事業内容・目標達成状況の振り返り	<p>職員の理解促進のため、研修等を通じた知識向上に努めるとともに、評価者の技術向上の取り組みを進めた。</p> <p>人事評価制度がより質の高い職員を育成するためのツールとなるよう、また公平・公正性をより高めるための見直しの検討を実施した。</p> <p>昇任評価の内容を改善すると共に、昇任評価対象者のフィードバック面接を実施した。</p>										
改革改善の考え方	①問題点	人事評価制度が、職員の人材育成や職員のモチベーションを上げる制度へ熟度を上げる必要がある。適正な処遇反映のため、公平・公正性をより高めていく必要がある。									
	②改革提案	外部の指導者を変え、人事評価制度の見直しを進める。									